

# 在校大学生如何应对就业心理恐慌

◆林瑞馨

(厦门大学经济学院)

**【摘要】**面对全球经济危机的冲击和近几年来高校扩招带来的巨大就业外环境压力,加上来自社会、学校、家庭、大学生自身情况等各方面原因,导致大学生就业困难的现象非常严重,引起了社会的广泛关注。因此而产生的大学生就业心理恐慌,更是高校学生工作者需要予以疏导与调节的工作重心,以使在校大学生能够保持身心健康成长,迈向社会,获得适合自己的满意的工作岗位。

**【关键词】**大学生 就业 心理恐慌 疏导与调节

## 一、大学生就业现状及其原因

### (一) 大学生就业现状

1. 工作岗位供过于求 找工作难成为结构性问题。面对金融危机的冲击,企业大量裁员,短时期内并无扩展招聘人数的计划,再加上下岗职工与农民工、高校毕业生的叠加,企业所提供的工作岗位并没有和大学毕业生的人数增长同步。据2月初对近500家用人单位的统计,今年计划招聘岗位数同比平均降幅约为15%。

2. 大学生创业少 集中选择热门单位。工资待遇较好的公务员、外企、国企或知名的大企业受到追捧,这些单位甚至出现千军万马过独木桥的场景,而一些中小企业,即使以后可能有很大的发展空间,仍然不能吸引大学毕业生。

3. 东部地区人才集中,岗位难求;西部地区人才缺乏,毕业生却不大愿意选择西部。长三角和珠三角经济发达受到毕业生的青睐,因此人才济济,竞争激烈;西部地区更需要人才进行经济建设,却难以招来“凤凰”,人才的区域性矛盾凸显。东部地区吸纳了50%的高校大学毕业生,而西部则不足20%。

4. 大学生就业工资待遇要求高,与用人单位能提供的条件有差距。大学生自我评价颇高,而用人单位则认为应届大学的能力与其要求不成正比,而且有的要求超越了用人单位可以承受的范围,因此大学生与用人单位之间产生了脱节现象。

### (二) 大学生就业现状的原因

1. 席卷全球的经济危机深刻地影响了中国经济,一些企业在经济危机中破产,有的企业即使没有破产也在大量的裁员,根本无法提供很多的工作岗位。人才市场大量的供过于求,使得近几年已经凸显的就业难问题更加雪上加霜。尽管现在经济危机正在缓和,但是无法很快地改变目前的情况。

2. 教育主管部门的行政性招生数目指导与市场需求之间产生不平衡,有的专业市场需求很少,但是却没有相应地缩减招生数目,使得有的专业的大学生毕业后难以很快找到专业对口的工作。高校设置的课程偏重于理论,或者设置不合理,使得大学课程里很多知识无法适应社会的实际需求。

3. 大学生自身的素质有待提高。不少大学生存在专业素养不够、实践能力不强、好高骛远等问题,这些缺点与用人单位的要求之间差距较大。因此很多用人单位更青睐有工作经验的求职者,无需培训或者稍加培训即可上岗,而不太喜欢招收没有任何经验的应届毕业生。

4. 很多人的观念仍然停留在计划经济时代的思维方式。大学期间并没有做好就业的准备,没有认识到现在已经是市场经济,人才的选拔需要通过市场来调节,对于一些高学历的人找不到工作或者从事待遇不高或社会地位不高的工作表示不理解,从校园走向社会的突变在心理上也未做好准备。

## 二、大学生就业心理恐慌现象及分析

1. 困惑与焦虑心理。在即将毕业走向社会的时刻,面对如此严峻的就业形势,很多大学生心中存在着忐忑不安的状态,对于无法预期的未来,存在如同考试前夕的紧张、烦躁、易激动、心慌等现象。由于没有明确易行的奋斗目标,再加上日益严峻的就业压力,很多大学生并不知道自己的优势和长处在哪里,应该朝哪个方向努力,因此内心非常困惑与茫然。

2. 从众与攀比心理。由于很多高校大学生并没有明确的目标,对自己没有一个清晰、明确的定位,容易受周围的同学以及社会大环境的影响,产生从众心理。如很多的大学生选择考公务员、进入国企、外企等单位,只是简单随大流。从众心理的出现也就当然的产生了攀比心理,大学毕业生在选择工作时只是简单地比较工资待遇、工作环境等,因此一些中小企业、西部地区的用人单位、基层单位很难吸引人才。

3. 自负与自卑心理。大学生很多人认为自己受过高等教育,是天之骄子,因此有的较为优秀的学生认为自己成绩较好或者做过学生干部,开始会踌躇满志,认为自己可以从事高端的工作,自己会做一番大的事业,提出的工资待遇等要求也会非常的高,产生较强的自负心理。然而,在找工作的过程中,才体会到艰难,在数次碰壁之后则会产生很强的自卑心理,找工作的自信心备受打击,不敢再去展示自己的能力和参与竞争,看不到自己的闪光点,甚至认为自己一无是处。

4. 浮躁与功利心理。受整个转型社会的大环境的影响,当今社会氤氲着一种浮躁和功利的气氛,这种社会现实也深刻地影响了大学生的心理状况。很多高校大学生只重视自我发展的机会和自己的工作环境、福利待遇等,而忽视了自己身上的社会责任,不去寻求个人价值与社会价值的结合,缺乏奉献精神。

5. 缺乏自主性的依赖心理。由于计划经济思维思维的残存,很多大学生缺乏自主性,寄希望于社会、学校、家长,不通过自己的努力奋斗获得工作机会,而是被动地等待。将大部分时间浪费在游戏、谈恋爱或其他事情上,自己的综合素质没有很大的提高,没有意识到现代社会是一个竞争的社会,每个人必须通过自己的不懈努力才能获得一席之地。

6. 抱怨社会的畸形心理。有的大学生面对自己受到挫折的时候,会产生一种心理不平衡。加上在社会转型期由于制度不健全,在社会中有一些不正之风的存在,某些人违法乱纪、任人唯亲,引发社会不满,导致社会矛盾加剧。看到以上的不正常现象,某些大学生在遇到就业困难之后,不从自身的不足找原因,而是一味的抱怨社会上的不公平,甚至产生报复社会的不正常心理,导致自杀或者违法犯罪的现象。

## 三、大学生就业心理恐慌的应对策略

### (一) 国家应当制定相应的政策,对大学生就业取向进行适当的引导。

第一,高校的招生克服计划思维,应当与市场充分地接轨,根据市场需要设置招生数目及专业,缩减社会上需求较少的专业,增加实践性较强的、社会需求量大专业。第二,应当制定合理的政策,吸引高校大学生选择西部地区,选择基层工作,选择自主创业,并保证以上措施能够使得大学生有一个上升的畅通的通道,以便对大学生择业进行分流。

(二) 在国家、社会的就业大环境不可能有很快变化的情况下,高校应当进行一系列的改革。包括设置合理课程体系,与企业进行充分的沟通,培养的各个专业方向也应当根据人才市场的需要有所侧重;加强就业指导,多召开有益的座谈会、讲座等,讲解职业生涯规划、面试礼仪与技巧等。

(三) 各种媒体应当进行正面的引导,应当多传达积极的信息,鼓励大学生从事合理的就业选择。在很多情况下,新闻媒体为了吸引眼球,过于夸大就业压力,而不是主动地引导如何才能够使大学生找到合适的工作,结果一些夸大或者不全面的负面报道愈发加剧了社会和学生的越恐慌心理。在呼吁大学生“先就业后择业”的同时,也要呼吁学生根据自身状况,确定今后的工作岗位。(下转第45页)

从上表可以看出(表中没有考虑教师批改作业、命题评卷、辅导,以及个别课程的实验分组),国际经济与贸易专业公共课为 1006 学时,专业课为 2950(或 2662)学时,总课时为 3956(或 3668)学时。公共课与专业课的比例为 1 : 2.93 或 1 : 2.65。由于专业方向选修时,部分专业方向人数较少难以同时开设两个方向,按 1.5 个方向计算,专业方向课为 432 学时,那么专业课为 2806 学时,培养方案总课时为 3812 学时,公共课教师和专业课教师的比例为 1 : 2.79。

国际经济与贸易专业在文科类专业中具有代表性,但对于理工类、艺术类、体育类专业来说专业课的教学工作量将高于该专业的比例,因此两者的比例将小于上述比例,只有将全校所有专业全部计算才能得到各类教师的准确比例。

(二)按教学工作量计算院系专业教师需求量及生师比——以经济管理系为例

2012 年 6 月,我校经济管理系在校生 1776 人,实际教学班 27 个,平均每个专业班为 65.78 人(为了说明问题的方便,每专业的毕业论文工作量仍按 70 人计算)。由于我校本科培养方案在总学时、总学分、模块构成要求的一致性,因此,经济管理系五个专业的工作量基本相同。下面该系 2012 年春季学期学生数和教学班数做静态分析。有关指标如下:

一个专业班每学期教学工作量平均为 476.5 学时(3812/8 学期);

全系 27 个教学班每学期教学工作量平均为 12865.5 学时(476.5 \* 27 班);

一个教师每学期平均教学工作量为 148.14 学时(8.23 \* 18 周)(我校现行的教师工作量标准是:高、中、初级职称的教师周工作量分别为 9、8、7 学时,教师周平均工作量为 8.23 学时[我校高级职称(含按高级职称计算工作量的博士)教师比例约为 35%,中级职称的教师(初级职称的硕士工作量按中级职称要求)约为 65% 8.23 = 9 \* 0.35 + 8 \* 0.65]);

全系每学期教师需求量平均为 86.85 人(12865.5 学时/148.14 学时/人);

满足经济管理系教学需求的公共课教师与专业课教师分别为 22.91 和 63.94,即不少于 23 人和 64 人,那么,经济管理系的生师比为 20.41 : 1 (1776 : 87)。经济管理系现有专业教师如果少于 64 人,可根据要求外聘部分兼职教师。

从我校的情况来看,一般理工科专业的培养方案的总学时要高出人文社科类专业 200 ~ 300 个学时;如果再考虑理工科专业实验分组,以及其他一些因素,实际总学时将会高出文科专业约 500 学时,按上述方法计算,全校的生师比将是 19.84 : 1 (按两类学生、专业各占 1/2 计算)。下面将是根据调整后的情况计算的我校各类教师的数量与比例,见表 2。

(上接第 24 页)总之,夸大的负面报道应被积极的引导报道所取代。

(四)作为高校学生工作要加强对学生的就业心理指导。保证能够与学生及时沟通,了解学生近况,把握学生的就业心理。可以采取班会、个别谈话、调查研究等方式,具体问题具体分析,注重感情交流,遇到个别紧急情况,采取适当的紧急措施。

(五)作为大学生自身,首先要对自己要有一个清晰的正确的认识,较早地进行人生职业规划,增强自身的素质,提升自己的能力,特别是要提高自己的心理素质。因为用人单位在选择大学生时不仅仅关注学生的专业能力、道德修养、文化修养,还关注大学生的心理素质、人际交往能力等。根据自己本身的能力和特点,选择合适的就业岗位,争取能够实现自我价

表 2 各类教师的数量与比例统计表

教师类别	工作量比重 (%)	所需教师数 (人)	生师比
思政课	6.95	66	288:1
公修体育课	5.30	51	373:1
公修艺术课	0.91	9	2111:1
心理健康教育		4	4750:1
公修英语课	5.05	48	396:1
公修计算机课	1.41	13	1460:1
公修数学课	2.78	27	703:1
就业指导、创新创业	1.82	17	1200:1
专业课	75.78	723	26.28:1
合计	100	958	19.84:1

如果将教师批改作业、命题评卷、课外辅导、教育教学研究、学科专业建设、非假期期间的科学研究等工作均考虑在内的话,一个高校的生师比不会高于 18 : 1,教育部关于办学条件中关于 18 : 1 为合格的要求是科学、合理的。

#### 四、结论与建议

从以上分析来看,按照教学工作量和教师工作量标准计算一个高校的教师需求量和生师比是科学合理的。在本轮合格评估中,按上述方法,一个高校可以计算出各个专业的实际教学工作量,然后根据教师工作量标准和在校大学生数计算出本校的生师比,以及各类教师的需求量、各个院系的生师比,外聘教师数量等问题就会迎刃而解。当然,生师比的政策选择受高等教育所处的发展阶段、目标定位、高校性质、师资资源等因素的影响,随着由规模扩张走向内涵发展,各教学环节的加强和深化,及研究生教育的开展,生师比也必然会由现在的高位向低位发展。

新建本科高校实际生师比一般较高,在评估过程中不能根据评估指标的要求主观地确定一个生师比,而后让个教学院系去盲目的外聘教师,从而达到降低生师比满足评估要求;应根据本校各专业培养方案的实际情况,科学合理的计算出应有的工作量,再根据教师的工作量标准和学生人数计算出本校的合理的生师比。虽然实际的生师比大于评估指标的要求,但通过科学的核算,至少学校知道合理的生师比应该是多少,从而引导学校今后制定科学的师资引进计划和外聘教师的数量,向生师比 18 : 1 合格水平靠近,从而不断提高教师的教育教学水平和科研能力,全面提升本校的教育教学质量。

#### 参考文献:

- [1]陈昊.甘肃省普通高等教育生师比的实证研究[J].兰州交通大学学报,2009(2):160-163.
  - [2]董乃涵.从生师比指标探究浙江高校发展中存在的问题[J].考试,2009(31):20-21.
- 基金项目:黄淮学院教改项目“黄淮学院应用型本科专业建设研究与实践”(项目编号:2012XJGLX0201)的阶段性成果。

值和社会价值的结合。

克服大学生就业恐慌心理是一个系统的工程,需要国家、社会、企业、高校和大学生本人的共同努力。高校学生工作应该在力所能及的范围内同大学生进行就业情况的交流和心理疏导,引导和鼓励大学生在校期间进行职业规划,发挥自身在学生工作方面的各种优势和大学生一起应对就业难题。

#### 参考文献:

- [1]过半大学生有就业恐慌,心理恐慌大于现实困难.成都日报.
- [2]共青团四川省委办公室通报.